

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MEDIA HEBAT INSPIRASI INDONESIA

Birgitta Febytri Imanda
STIAMAK Barunawati Surabaya
gittaimanda18@gmail.com

Soedarmanto, S.E., MM
STIAMAK Barunawati Surabaya

ABSTRAK

PT Media Hebat Inspirasi Indonesia adalah perusahaan kreatif yang mengkhususkan diri dalam penempatan media dan pembuatan konten. Karyawan organisasi media sangat penting untuk proses pengumpulan, pengeditan, dan penyampaian berita dan informasi berkualitas tinggi. Seiring dengan keterampilan dan kompetensi karyawan, pendekatan kepemimpinan perusahaan dapat berdampak positif atau negatif terhadap kinerja, motivasi, dan etos kerja karyawan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia ? (2) Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia ? (3) Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia ? (4) Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia ?

Populasi dan Sample Jenuh dalam penelitian ini sebanyak 46 partisipan, dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Media Hebat Inspirasi Indonesia dengan tingkat kesalahan 5% menggunakan rumus slovin. Metode pengumpulan data berupa metode kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Adapun data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. t hitung pada variabel gaya kepemimpinan sebesar nilai t hitung $2,778 > t$ tabel $2,01808$ dengan tingkat signifikan $0,008 < 0,050$. t hitung pada variabel motivasi kerja sebesar nilai t hitung $3,880 > t$ tabel $2,01808$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,050$. t hitung pada variabel disiplin kerja sebesar nilai t hitung $2,489 > t$ tabel $2,01808$ dengan tingkat signifikan $0,017 < 0,050$.

Secara Simultan, variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai F hitung sebesar $109,766 > F$ tabel sebesar $2,82$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Seorang pemimpin pada dasarnya adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengkoordinasikan semua anggota tim dan sumber daya untuk bekerja sama menuju tujuan bersama. Setiap pemimpin menggunakan serangkaian kualitas dan filosofi kepemimpinan yang berbeda untuk mengelola, menginspirasi, dan mengarahkan tim mereka. Gaya kepemimpinan organisasi harus dipahami oleh seorang pemimpin untuk memfasilitasi komunikasi yang sukses antara manajer dan karyawan. Kepemimpinan bisa dilihat sebagai sarana seorang pemimpin memberi arahan, mendorong dan mengatur semua elemen organisasi atau kelompok untuk meraih suatu visi dan misi yang diidamkan guna menciptakan tenaga kerja yang maksimal. Dengan peningkatan kinerja karyawan datang penyelesaian pekerjaan oleh seorang atau karyawan untuk mencapai visi organisasi. Dalam memotivasi pegawainya agar bisa bekerja lebih maksimal lagi, seorang pemimpin memiliki peran penting dari segi keterampilan dan kemampuannya. Hal ini seorang pimpinan benar-benar berpengaruh dalam menentukan tujuan dan arah dari suatu organisasi tersebut, karena agar dapat membuat tujuan organisasi menjadi nyata harus melakukan peran untuk memimpin pekerja yang konsisten terhadap kondisi kerja sedang di hadapi.

Kepemimpinan bisa dilihat sebagai sarana seorang pemimpin memberi arahan, mendorong dan mengatur semua elemen organisasi atau kelompok untuk meraih suatu visi dan misi yang diidamkan guna menciptakan tenaga kerja yang maksimal. Dengan peningkatan kinerja karyawan datang penyelesaian pekerjaan oleh seorang atau karyawan untuk mencapai visi organisasi. Dalam memotivasi pegawainya agar bisa bekerja lebih maksimal lagi, seorang pemimpin memiliki peran penting dari segi keterampilan dan kemampuannya. Hal ini seorang pimpinan benar-benar berpengaruh dalam menentukan tujuan dan arah dari suatu organisasi tersebut, karena agar dapat membuat tujuan organisasi menjadi nyata harus melakukan peran untuk memimpin pekerja yang konsisten terhadap kondisi kerja sedang di hadapi.

Selain kinerja, pendekatan kepemimpinan yang efektif harus fokus pada kenyamanan dan kemudahan tempat kerja. Gaya kepemimpinan mereka tidak akan diterima dengan baik oleh angkatan kerja. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin mengacu pada bagaimana mereka biasanya berperilaku ketika mengawasi karyawan. Sikap terhadap persaingan yang sehat, yang dihubungkan dengan pola pikir dan gaya kepemimpinan yang akan mempengaruhi pilihan, inilah yang menentukan moral. Perusahaan harus mampu mengelola orang secara efektif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan mencapai kepuasan kinerja karyawan karena secara teori, jika semangat kinerja dan disiplin kinerja sangat baik, pekerjaan karyawan akan luar biasa.

Motivasi merupakan faktor kunci dari suatu perusahaan yang mana memiliki peran vital untuk mampu menjaga kelangsungan pekerjaan di internal perusahaan dengan tangguh agar mampu bertahan hidup. Motivasi dalam hal ini memiliki makna untuk meneruskan suatu bimbingan. Seperti yang dikatakan Chukwuma & Obeifuna (2014) motivasi merupakan suatu proses untuk

membangun suatu perilaku, dan juga membuat kemajuan perilaku yang ada mampu bertahan, dan menyalurkan perilaku tindakan yang memiliki spesifikasi tertentu. Sehingga dengan demikian akan menstimulasi karyawan atau pegawai untuk melakukan suatu tindakan tertentu.

Kedisiplinan wajib untuk ditegakkan pada suatu organisasi suatu perusahaan. Keabsenan support atau dukungan disiplin dari karyawan yang ada, akan sangat susah bagi perusahaan berada di lebel tujuannya tercapai. Maka dari itu bisa dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan aktor penting untuk berhasil tidknya suatu perusahaan. Apaila dalam hal ini karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dan juga disiplinitas yang tinggi terhadap berbagai atiran yang ada, alhasil hal ini aka berdampak terhadapkinerja karyawan itu sendiri.

PT Media Hebat Inspirasi Indonesia adalah perusahaan kreatif yang mengkhususkan diri dalam penempatan media dan pembuatan konten. Platformnya antara lain Lentera.TV, Harian Lentera Today (Cetak), dan Lenteratoday.com (Online), dan telah diverifikasi oleh Dewan Pers. Karyawan organisasi media sangat penting untuk proses pengumpulan, pengeditan, dan penyampaian berita dan informasi berkualitas tinggi. Seiring dengan keterampilan dan kompetensi karyawan, pendekatan kepemimpinan perusahaan dapat berdampak positif atau negatif terhadap kinerja, motivasi, dan disiplin kerja karyawan.

1.1 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan pada poin sebelumnya, maka penulis menyusun beberapa rumusan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia ?
2. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia ?
3. Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia ?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia;
2. Untuk menguji sejauh mana motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia;
3. Untuk menguji sejauh mana disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia;
4. Untuk menguji sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia.

II. Landasan Teori

2.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut definisi Winardi tentang pemimpin dalam Veithzal Rivai (2014, p. 265), seorang pemimpin adalah seseorang yang dengan kemampuannya sendiri dan dengan atau tanpa jabatan resmi, dapat membujuk sekelompok individu yang menjadi tanggung jawabnya untuk bekerja sama dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan.

Ungkapan di atas memperjelas bahwa kepemimpinan berkaitan dengan upaya individu untuk memotivasi, mengkoordinasikan, dan mendorong individu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada hakekatnya, kemampuan seorang pemimpin untuk membujuk ditentukan oleh kepribadiannya. Seorang pemimpin menuntut agar orang lain di bawahnya mengikutinya, bertindak dengan niat, memperhatikan, bekerja sama, dan memikul tanggung jawab penuh atas tugas yang ada.

Kepemimpinan adalah sebuah usaha yang menerapkan suatu gaya yang tidak memaksa dan mempengaruhi untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Akan tetapi menurut Winardi kepemimpinan adalah sebuah hubungan seorang pemimpin, memberi pengaruh orang lain untuk bersukarela bekerjasama dalam upaya menyelesaikan tugas-tugas terkait untuk meraih tujuan yang diimpikan. Teori kepemimpinan adalah sebuah teknik dasar kompetensi mempengaruhi dan mengendalikan bawahan, sehingga mau melakukan apa saja jenis atau macam pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan dengan efektif dan efisien.

2.2 Motivasi Kerja

Orang perlu memiliki pola pikir dan seperangkat nilai tertentu agar termotivasi untuk melakukan tindakan yang memajukan tujuan mereka sendiri. Sikap dan keyakinan ini bertindak sebagai insentif bagi karyawan untuk melakukan lebih banyak dan bertindak secara etis untuk memenuhi tujuan. Motivasi terdiri dari berbagai pemikiran, ide, dan pengalaman yang terhubung dengan bagaimana bisnis berinteraksi dengan klien dan mitra baik secara internal maupun eksternal.

Memotivasi pekerja akan mengubah cara mereka berperilaku. Jika perusahaan ingin memiliki karyawan yang sangat produktif, mereka benar-benar membutuhkan pekerja yang berpikiran terbuka. Salah satu tugas tersulit yang harus diselesaikan oleh pemilik bisnis adalah menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan kemampuan terbaik mereka. Motivasi kerja merupakan daya bawaan yang dapat membangkitkan, membimbing, dan membujuk seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melaksanakan suatu tugas. Motivasi kerja adalah kumpulan daya atau energi yang datang baik dari dalam maupun dari luar tempat kerja, diawali dengan pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan dan dengan memperhatikan arah, intensitas, dan ketekunan.

Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang mempengaruhi orientasi perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat usaha, dan tingkat keuletan atau ketangguhan dalam menghadapi tantangan atau masalah (level persistensi). Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak dan

melakukan dengan baik sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Setiap karyawan membutuhkan semacam insentif di tempat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi tanggung jawab mereka. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan menikmati dan antusias dengan pekerjaan mereka, yang akan mengarah pada kemajuan dan kesuksesan yang cukup besar di dalam perusahaan. Motivasi diri yang digambarkan sebagai keadaan mental seseorang yang menumbuhkan keinginan untuk melaksanakan tugas tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan, merupakan sumber motivasi lain selain atasan. Apa pun keadaan tempat kerja, tidak ada alasan untuk tidak bersemangat dalam bekerja. Mulailah dengan tujuan untuk beribadah, kemudian ungkapkan rasa syukur atas posisi Anda saat ini dan terapkan mentalitas pemenang untuk meningkatkan motivasi Anda dalam memberikan segalanya dalam pekerjaan.

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin didefinisikan oleh Heidjrachman dan Husnan (2002:15) sebagai setiap individu atau kelompok yang memastikan kepatuhan terhadap instruksi atau mengambil inisiatif untuk bertindak secara tepat tanpa diarahkan. Disiplin tempat kerja, yang digunakan untuk menginspirasi karyawan untuk mendisiplinkan diri dalam melaksanakan tugas baik secara individu maupun kelompok, sangat penting untuk pengembangan organisasi atau perusahaan. Disiplin juga berguna bagi anggota staf pengajar untuk mematuhi dan menghargai aturan, praktik, dan kebijakan saat ini untuk menciptakan kinerja yang baik.

Untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi tujuan organisasi, setiap karyawan harus mempraktikkan disiplin dalam semua tugas yang diselesaikannya. Disiplin diberi nama dari kata Latin "murid," yang berarti "pengikut." "Disiplin," yang berarti sesuai dengan atau terkait dengannya, menggantikan frasa sebelumnya. Komunitas ilmiah telah berkembang, dan berbagai ahli mendekati masalah ini dari berbagai perspektif

Landasan perilaku seseorang adalah disiplin, yang berdampak signifikan pada segala hal, termasuk masalah, termasuk masalah pribadi dan kepentingan masyarakat luas. Dibutuhkan upaya dan pengetahuan individu tentang nilai disiplin untuk memiliki nilai tingkat pengendalian diri yang tinggi dalam tindakan seseorang sehingga menjadi landasan perilaku sehari-hari serta kehidupan profesional seseorang. Disiplin kerja menurut Setiawan (2013) adalah sikap atau keinginan yang disengaja dari pihak karyawan untuk melaksanakan aturan telah disepakati company. Disiplin kerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan sikap mereka terhadap pemenuhan tugas mereka di tempat kerja serta kehadiran mereka. Work Discipline adalah penggunaan manajemen untuk memperkuat norma-norma organisasi. Untuk dapat membentuk nilai-nilai organisasi, manajemen memerlukan pedoman acuan. Landasan dari kebijakan organisasi adalah pekerja yang baik, yang berkontribusi pada etika kerja yang berpengaruh pada bisnis.

2.4 Kinerja Karyawan

Tindakan pekerja atau kekurangannya berdampak pada kinerja mereka. Murti dan Srimulyani (2013:12) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai jumlah dari semua kontribusi individu untuk produksi suatu produk, termasuk kuantitas, kualitas, dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk itu serta perilaku kooperatif. Tingkat kinerja pegawai, baik secara individu maupun kelompok, akan berdampak pada hasil kinerja pegawai yang telah dicapai oleh organisasi. Kinerja adalah karakteristik organisasi yang memiliki hubungan yang jelas dengan penciptaan produk atau penyediaan layanan. Kinerja sering dipandang sebagai tugas, dengan tugas itu sendiri muncul dari gagasan tindakan yang harus dilakukan pekerja. Perusahaan mengharapkan kinerja yang tinggi dari karyawan. Semakin baik karyawan maka semakin baik pula produktivitas sebuah perusahaan. Sehingga perusahaan bisa bertahan dan bersaing secara global, selain kinerja yang baik sangat dipengaruhi dengan faktor gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut, dengan adanya pemimpin yang berkualitas bagus maka pegawai akan lebih menaikkan kinerjanya, sampai tujuan perusahaan akan terpenuhi.

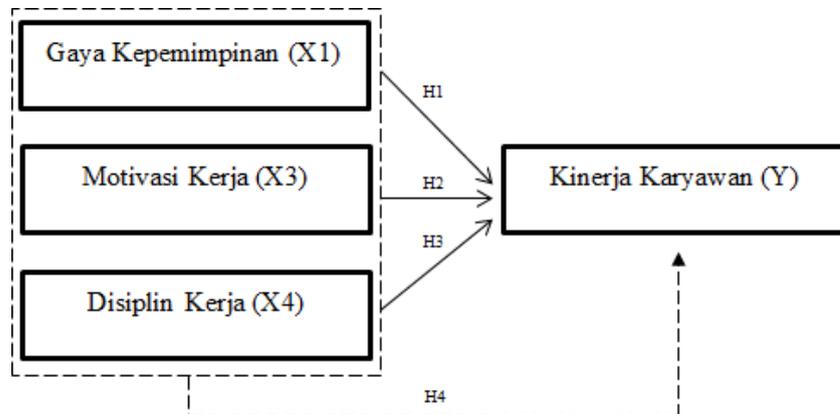
Kinerja juga digambarkan sebagai tingkat hasil atau pelaksanaan tugas oleh Payaman dalam Arianty (2014). Menurut Sedarmayanti dalam Wahyuni, dkk., kinerja adalah cara seorang pegawai untuk menghasilkan hasil dari sistemnya atau kombinasi dari hasil usaha (apa yang harus dicapai) dan kompetensi (2013). Tergantung pada posisi mereka dalam perusahaan, setiap orang menunjukkan keberhasilan mereka melalui tindakan nyata. Hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif yang dihasilkan menangani tugas dengan hati-hati. Bisnis ini, yang bersifat profit dan nonprofit menghasilkan uang dalam jangka waktu tertentu. Menunjukkan bahwa kinerja telah diubah menjadi kinerja. Yang dimaksud dengan penampilan kerja, penampilan kerja, hasil kerja atau hasil kerja/kinerja/penampilan kerja. Namun, berpendapat Serdamayanti bahwa kerja adalah kinerja sekaligus hasil.

“Kinerja adalah hasil kerja mengenai kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang pekerja dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya,” tulis Mangkunegara (2013, h. 67). Kualitas pekerjaan tumbuh karena lebih banyak hasil yang dicapai dengan melaksanakan tugas-tugas tertentu. Mengatasi tingkat kinerja individu atau tujuan yang dicapai dalam jumlah waktu tertentu adalah definisi lain dari kinerja karyawan.

Work discipline yang efektif dalam mencapai tujuan kedisiplinan, sehingga pelaksanaan tugas lebih efisien dan efektif. Disiplin tempat kerja adalah memberikan lingkungan yang tenang. Tujuan utama dalam tindakan disiplin yaitu untuk memastikan bahwa anggota staf dapat beroperasi sesuai dengan pedoman yang diciptakan oleh bisnis atau organisasi.

Berdasarkan sudut pandang tersebut dapat ditarik kesimpulan jika disiplin kerja diperlukan untuk memastikan pekerja mematuhi semua hukuman dan standar perusahaan yang berlaku. Tindakan disipliner dapat membantu karyawan dalam menghasilkan lebih banyak pekerjaan, dan jenis tindakan disipliner yang tepat juga dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang baik.

2.4 Kerangka Berpikir



- H1 : Gaya Kepemimpinan secara persial diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2 : Motivasi Kerja secara persial diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3 : Disiplin Kerja secara persial diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H4 : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja , dan Disiplin Kerja secara Persial diduga Berpengaruh terhadap kinerja karyawan

III. Metode Penelitian

Metode yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi, mengolahnya, dan menilainya secara objektif disebut sebagai metodologi penelitian. Para ahli menekankan bahwa kita perlu menyadari sejumlah konsep proses pembelajaran. Teknik penelitian, menurut Prof. Dr. Sugiyono, adalah pendekatan metodis untuk mengumpulkan data untuk tujuan tertentu.

Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data dari penelitian kuantitatif dikumpulkan untuk analisis kuantitatif dengan menggunakan berbagai metode penelitian, seperti survei. Hasil dari variasi rata-rata disorot dalam metodologi kuantitatif. Teknik kuantitatif diyakini bersifat eksploratif dan induktif. Sangat penting untuk menekankan ketergantungan secara kuantitatif (Sekaran & Bougie, 2016).

3.1 Pengumpulan Data

a. Observasi

“Pengamatan dan pendokumentasian terhadap faktor-faktor yang muncul dalam suatu manifestasi pada objek penyelidikan” itulah yang Widoyoko (2014:46) definisikan sebagai observasi.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah cara mengumpulkan data di mana peserta diminta untuk menanggapi serangkaian pertanyaan atau komentar. p. 162 dalam Sugiyono (2005).

c. Dokumentasi

Catatan masa lalu dikenal sebagai dokumentasi. Dokumen dapat berupa karya seni yang ditulis atau digambar atau hasil kreatif kolosal seseorang. Bahan tertulis dalam bentuk tertulis, termasuk buku harian, resume, cerita, biografi, dan aturan, merupakan sumber informasi yang signifikan. Dokumen termasuk foto yang diambil secara real time, corat-coret, dan banyak lagi.

3.2 Definisi Operasional Variabel

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Temuan penelitian Siti Mujiatin (2011), yang melihat bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi staf di Yayasan Pendidikan Sinar Husni, menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak besar pada kinerja tenaga kerja.

2. Motivasi Kerja (X2)

Sikap dan seperangkat nilai yang dikenal sebagai motivasi mendorong orang untuk bertindak dengan cara yang mendukung tujuan pribadi mereka. Sikap dan keyakinan ini berfungsi sebagai faktor motivasi bagi pekerja untuk bertindak dan beroperasi dengan cara yang memajukan tujuan.

3. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja merupakan pola pikir yang harus dimiliki setiap orang dalam rangka meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan, sebagaimana didefinisikan oleh Murti dan Srimulyani (2013:12), adalah jumlah kontribusi individu untuk bisnis, termasuk kuantitas, kualitas, dan kuantitas waktu yang dihabiskan untuk menghasilkan suatu produk serta kehadiran dan perilaku kooperatif.

3.3 Metode Analisis Data

3.3.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas ialah saran ukur yang dipergunakan bagi mengungkapkan adanya tingkatan kemahiran atau legalitas pada alat ukur. Validitas biasanya dipergunakan guna mendapati kesamaan pada suatu daftar pertanyaan seperti kuesioner untuk menginterpretasikan suatu variabel. Suatu kuesioner juga dikatakan sah atau akurat jika informasi yang dikumpulkannya sesuai dengan informasi yang sebenarnya terjadi pada subjek penelitian, menurut Sugiyono (2016). Dengan membandingkan nilai r hitung (yang ditampilkan untuk setiap item pernyataan pada kolom korelasi item-total terkoreksi) dengan r tabel yang dicari derajat kebebasan $(df) = N - k$, di mana N adalah jumlah sampel dan k adalah banyaknya variabel bebas penelitian, salah satunya dapat menentukan validitas penelitian. Menurut Ghozali dalam Simanjuntak (2014), penegasan dianggap sah jika r hitung $>$ r tabel dan positif.

b. Uji Reliabilitas

Kuesioner yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu variabel adalah uji reliabilitas. Jika respon responden terhadap suatu pernyataan pada kuesioner konstan atau stabil sepanjang waktu, maka dianggap dapat diandalkan (Ghozali, 2012: 47).

3.3.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas menurut Ghozali (2018; 161) adalah untuk mengetahui apakah residu berdistribusi normal atau ada keterkaitan antara confounding error dengan model regresi linier. Nilai residual diperkirakan mengikuti distribusi normal dengan menggunakan uji-t dan uji-F. Tujuan uji normalitas adalah untuk menetapkan apakah distribusi nilai variabel independen masing-masing individu dari variabel dependen terdistribusi secara teratur. Model regresi yang layak adalah model yang memiliki uji normalitas atau sangat mendekati satu, sehingga memungkinkan pengujian statistik.

b. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas menurut Ghozali (2018; 107) adalah untuk mengetahui apakah model regresi mendeteksi adanya korelasi antara salah satu atau semua variabel bebas (independen). Seharusnya tidak ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi yang sesuai. Variabel-variabel tersebut tidak ortogonal jika variabel-variabel independen tersebut saling berkorelasi. Jika dibandingkan dengan variabel independen lainnya, variabel orthognal memiliki nilai korelasi nol. Jika multikolinieritas terbentuk, sebaiknya model regresi diulangi setelah menghilangkan salah satu variabel independen yang ada (Santoso, 2012; 234). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran variance inflation factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi Multikolinieritas. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$).

c. Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah bagaimana Sunyoto (2016; 90) mendefinisikan uji heteroskedastisitas: “Diperlukan juga untuk memeriksa apakah varians residual dari satu pengamatan sama dengan pengamatan lain dalam persamaan regresi berganda. Homoskedastisitas adalah kondisi di mana varians dari residualnya sama, sedangkan heteroskedastisitas adalah keadaan dimana nilainya tidak sama atau berbeda. Bila tidak terjadi heteroskedastisitas, persamaan regresi layak”. Uji heteroskedastisitas berusaha untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan antara royalti suatu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat

pola gambar *scatterplot* model tersebut. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas atau titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.3.3 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menjabarkan garis yang ditunjukkan pada variabel antar hubungan, yang digunakan untuk memprediksi. Analisis ini dikaji agar berkesinambungan jarak dua variabel atau lebih, paling utama untuk mencari model yang belum diketahui hubungannya dengan sempurna. Analisis regresi berganda dalam model persamaan pada penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Minat Beli
a	= Koefisien Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3,$	= Koefisien Regresi
X_1	= Variabel Gaya Kepemimpinan
X_2	= Variabel Motivasi Kerja
X_3	= Variabel Disiplin Kerja
e	= Standar Error

3.3.4 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sujarweni (2015:164) “Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentasi perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X)”. Jika R^2 semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka, prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.

3.3.5 Uji t (Parsial)

Menurut Sujarweni (2015:161) “Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y)”. Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan pengaruh dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terkait.

3.3.6 Uji F (Simultan)

Menurut Sujarweni (2015:162) “Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y)”.

IV. Hasil dan Pembahasan

Untuk mengumpulkan data primer pada penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada 80 responden. Hal ini diperlukan untuk menguji data yang dikumpulkan dengan menggunakan berbagai teknik. Data yang dapat dipercaya harus

disediakan oleh penelitian ini. Tes pertama adalah angket yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yang juga memuat uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas merupakan uji kedua. Menganalisis banyak regresi linier berfungsi sebagai tes ketiga. Pengujian keempat adalah pengujian hipotesis, yang menggunakan uji t untuk penentuan parsial dan uji F untuk penentuan bersama-sama (simultan). Berikut adalah hasil tesnya :

4.1 Uji Kualitas Data

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui validnya suatu instrumen penelitian. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 26. Instrument pernyataan dinyatakan valid jika tabel matematika r . (sig. 0,05).

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.572	0.2907	VALID
X1.2	0.801	0.2907	VALID
X1.3	0.808	0.2907	VALID
X1.4	0.726	0.2907	VALID
X1.5	0.721	0.2907	VALID
X1.6	0.808	0.2907	VALID
X1.7	0.474	0.2907	VALID
X2.1	0.560	0.2907	VALID
X2.2	0.598	0.2907	VALID
X2.3	0.772	0.2907	VALID
X2.4	0.795	0.2907	VALID
X2.5	0.598	0.2907	VALID
X2.6	0.649	0.2907	VALID
X3.1	0.675	0.2907	VALID
X3.2	0.771	0.2907	VALID
X3.3	0.732	0.2907	VALID
X3.4	0.615	0.2907	VALID
X3.5	0.792	0.2907	VALID
X3.6	0.831	0.2907	VALID
Y1.1	0.826	0.2907	VALID
Y1.2	0.784	0.2907	VALID
Y1.3	0.558	0.2907	VALID

Y1.4	0.784	0.2907	VALID
Y1.5	0.826	0.2907	VALID

4.1.2 Uji Reliabilitas

Informasi berikut diperoleh dari uji reliabilitas penelitian :

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.827	RELIABEL
Motivasi Kerja (X2)	0.745	RELIABEL
Disiplin Kerja (X3)	0.831	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0.813	RELIABEL

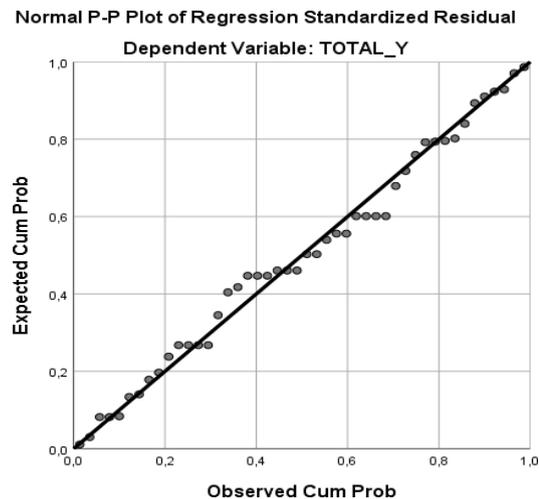
Sumber : Hasil dari SPSS

Tabel 4.2 menunjukkan hasil variabel gaya kepemimpinan (X1) = 0,827 > 0,6 variabel motivasi kerja (X2) = 0,745 > 0,6 variabel disiplin karyawan (X3) = 0,831 > 0,6 dan variabel kinerja karyawan (Y) = 0,813 > 0,6. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa bersifat reliabel ataupun konsisten.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa tersebar mengikuti garis diagonal dan dinyatakan distribusi normal.



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

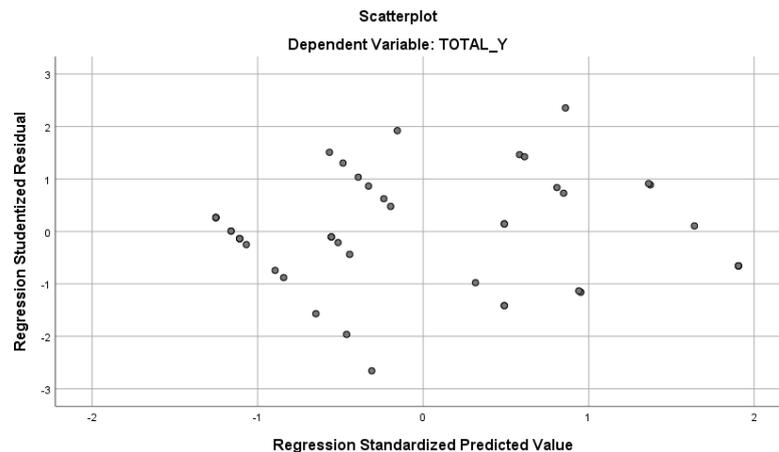
4.2.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 4.3
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,194	5,161	NON MULTIKOLINIERITAS
Motivasi Kerja (X2)	0,173	5,782	NON MULTIKOLINIERITAS
Disiplin Kerja (X3)	0,453	2,209	NON MULTIKOLINIERITAS

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan = 0,194, variabel motivasi kerja = 0,173, dan variabel disiplin kerja = 0,453. Nilai *VIF* variabel gaya kepemimpinan = 5,161, variabel motivasi kerja = 5,782, dan variabel disiplin kerja = 2,209. Keseluruhan variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10 maka dinyatakan tidak terindikasi multikolinieritas.

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa plot menyebar pada bagian atas dan bawah angka 0 dan sumbu Y. Hasil uji ini menyatakan bahwa model regresi ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

4.3 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.4
Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
I	Constant	-2.454	1.360
	X1	0.254	0.091
	X2	0.470	0.121
	X3	0.163	0.065
a Dependent Variable: Y			

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 22 (2022)

Tabel 4.6. menunjukkan persamaan antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

$$Y = -2,454 + 0,254 X1 + 0,470 X2 + 0,163 X3$$

Penjabaran sebagai berikut :

1. Nilai *constant* (a) = -2,454.

Jika variabel bebas adalah 0, maka nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia sebesar -2,454.

2. Nilai b1 variabel gaya kepemimpinan (X1) = 0,254

Jika variabel gaya kepemimpinan (X1) meningkat 1 (satu) satuan, maka variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia sebesar 0,254 dan diasumsikan bahwa variabel bebas motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) adalah konstan.

3. Nilai b2 variabel motivasi kerja (X2) = 0,470

Jika variabel motivasi kerja (X2) meningkat 1 (satu) satuan, maka variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada pelanggan PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia sebesar 0, 470 dan diasumsikan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X3) adalah konstan.

4. Nilai b3 variabel disiplin kerja (X3) = 0,163

Jika variabel disiplin kerja (X3) meningkat 1 (satu) satuan, maka variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada pelanggan PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia sebesar 0,163 dan diasumsikan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah konstan.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji F

Uji F merupakan yang Pastikan bahwa variabel dependen dipengaruhi oleh semua variabel independen secara bersamaan atau tidak oleh model regresi. Jika nilai Fhitung > Ftabel dan juga nilai signifikansinya adalah 0,05 maka variabel bebas berpengaruh terhadap kedua variabel tersebut secara bersama-sama. Rumus ini digunakan untuk menentukan F tabel :

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= k ; n-k \\ &= 3 ; 46-3 \\ &= 3 ; 43 = 2,82 \end{aligned}$$

Tabel 4.5
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140,050	3	46,683	109,766	,000 ^b
	Residual	17,863	42	,425		
	Total	157,913	45			

Hasil uji F menyatakan bahwa nilai F hitung sebesar 109,766 > F tabel sebesar 2,82 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh simultan terhadap variabel dependen.

4.4.2 Uji t

Uji t mengikuti rumus perhitungan t tabel yaitu sebagai berikut:

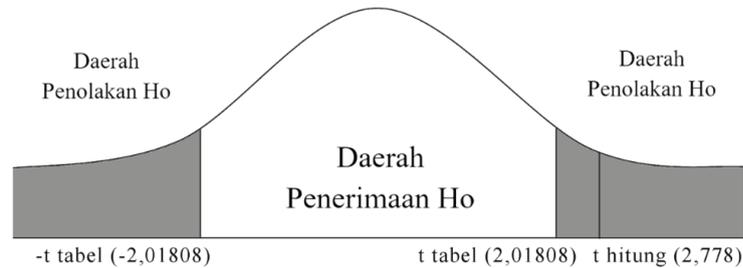
$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= (\alpha/2 ; n - k - 1) \\ &= (0,05 / 2 ; 46 \text{ responden} - 3 \text{ variabel} - 1) \\ &= (0,025 ; 42) = t \text{ tabel sebesar } 2,01808 \end{aligned}$$

Tabel 4.6
Hasil Uji t

Model		t hitung	Signifikan
I	Constant	-1,804	,078
	X1	2,778	,008
	X2	3,880	,000
	X3	2,489	,017

Hasil uji t pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

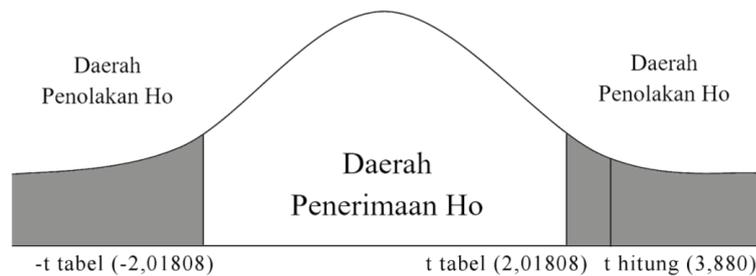
1. Gaya Kepemimpinan (X1)



Gambar 4.3
Kurva Distribusi Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Kurva distribusi uji t variabel gaya kepemimpinan (X1) pada gambar 4.4 menunjukkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai t hitung 2,778 > t tabel 2,01808 dengan tingkat signifikan $0,008 < 0,050$. Hasil uji ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia.

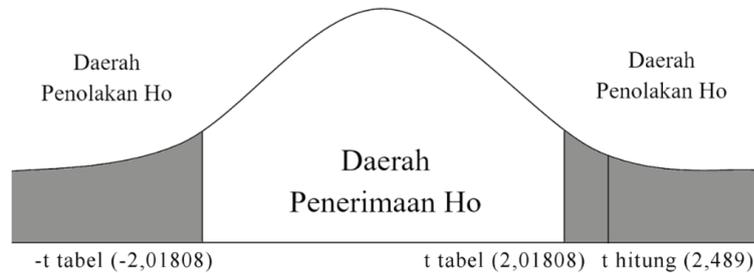
2. Motivasi Kerja



Gambar 4.4
Kurva Distribusi Uji t Variabel Motivasi Kerja (X2)

Kurva distribusi uji t variabel motivasi kerja (X2) pada gambar 4.4. menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai t hitung 3,880 > t tabel 2,01808 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,050$. Hasil uji ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia.

3. Disiplin Kerja (X3)



Gambar 4. 5.
Kurva Distribusi Uji t Variabel disiplin kerja (X3)

Kurva distribusi uji t variabel disiplin kerja (X3) pada gambar 4.5. menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai t hitung $2,489 > t$ tabel $2,01808$ dengan tingkat signifikan $0,017 < 0,050$. Hasil uji ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia.

4.5 Uji Koefisien Determinasi

Tabel berikut menampilkan hasil pemeriksaan koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.8
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,942 ^a	0,887	0,879	0,652
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2				
b. Dependent Variable: TOTAL_Y				

Tabel 4.8 menyatakan bahwa *adjusted R square* sebesar 0,879 atau 87,9%. Variabel independen secara keseluruhan yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) berkontribusi kuat terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Pembahasan :

4.6 Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator X1.4 yang menyatakan bahwa atasan saya menggunakan rekomendasi dan ide dari bawahan tetapi tetap mengambil keputusan, dapat digunakan untuk menjelaskan hasil uji deskriptif dari semua indikasi pada variabel Perilaku Pemimpin yang dilaporkan setuju sepenuhnya dan berdampak pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan karena gaya kepemimpinan merupakan landasan bagi perkembangan suatu perusahaan untuk mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik pada karyawan, gaya kepemimpinan adalah salah satu aspek untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini meningkatkan pengaruh gaya kepemimpinan pada PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia. Sebuah perusahaan berkembang dengan sukses ketika para pemimpin dan karyawannya rukun. Kepuasan kerja di PT Media Hebat Inspirasi Indonesia dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pada tingkat yang lebih besar atau lebih kecil.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, motivasi kerja pada PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dinyatakan bahwa terdapat kesesuaian yang baik antara hasil uji deskriptif setiap indikasi pada variabel Motivasi Kerja. Indikasi dengan nilai tertinggi adalah X2.3 yang artinya saya bekerja pada perusahaan untuk mendapatkan jaminan kesehatan. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan motivasi membuat dorongan pada setiap karyawan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan dan juga tanggung jawab yang sudah diberikan perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh pimpinan maka, kinerja karyawan juga akan meningkat.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia. Hasil uji deskriptif untuk setiap sinyal pada variabel Disiplin Kerja dinilai sangat baik. Indikator dengan peringkat tertinggi adalah indikator X3.4, atau "Saya mematuhi aturan perusahaan."

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan disiplin merupakan salah satu sikap yang dilakukan secara sadar dengan kemauan diri sendiri untuk mengikuti peraturan yang ada di perusahaan baik itu tertulis maupun tidak tertulis.

Dari pernyataan diatas disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang penting karena dengan disiplin dapat menciptakan dengan sendirinya kesadaran setiap para karyawan terhadap keberadaan serta kontribusi yang telah dituntut dari padanya dalam rangka untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka, kinerja karyawan akan terus bertambah.

V. Penutup

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan pada penelitian menggunakan regresi linier berganda, adapun simpulan yang bisa dihasilkan adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia. t hitung pada variabel gaya kepemimpinan sebesar nilai t hitung $2,778 > t$ tabel $2,01808$ dengan tingkat signifikan $0,008 < 0,050$.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia. t hitung pada variabel motivasi kerja sebesar nilai t hitung $3,880 > t$ tabel $2,01808$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,050$.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia. t hitung pada variabel disiplin kerja sebesar nilai t hitung $2,489 > t$ tabel $2,01808$ dengan tingkat signifikan $0,017 < 0,050$.

Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia. Secara Simultan, variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai F hitung sebesar $109,766 > F$ tabel sebesar $2,82$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti telah membuat rekomendasi berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia melalui temuan pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, peneliti selanjutnya dapat:
 - a. memanfaatkan penelitian ini sebagai referensi informasi;
 - b. melakukan penelitian kembali dengan menggunakan variabel kepuasan kerja; Bagi PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia
2. PT. Media Hebat Inspirasi Indonesia diharapkan lebih memotivasi karyawannya saat bekerja sehingga membentuk kinerja yang baik
 - a. Bagi pemimpin tetap menjaga dan meningkatkan strategi agar kinerja karyawan terlaksana dengan baik.
 - b. Bagi Karyawan diharapkan tetap menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

Daftar Referensi

- A. Usmara. 2006. *Motivasi Kerja Proses, Teori dan Praktik*.
- Agung Setiawan. 2013. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No. 4.
- Bryan Johannes Tampi. 2014. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado)”, Vol. III, No. 4.
- Dedek Kurniawan Gultom, 2014. “Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan”, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, Vol. 14, No. 2.
- Fransiskus Ady, dan Djoko Wijono., 2013. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Maksipreneur*, Vol. II, No. 2:101-112.
- Hageman, G. (2013). *Motivasi untuk Pembinaan Organisasi*, Jakarta: PT. Pustaka Binaan Pressindo.
- Ika Fauzi Anggrainy., Nurdasila Darsono., dan Roli Ilhamsyah Putra., 2018. “Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh”, *Jurnal Magister Manajemen*, Vol.2, No. 1.
- Ma’ruf Ummul Chair. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makasar”, *Jurnal Brand*, Vol. 2, No. 1.
- Mukrodi., dan Wahyudi. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Komitmen Pegawai Di Kantor-Kantor Kementerian Agama Se Propinsi Banten”, *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1, No. 1:272-282.
- Sondang Siagian. 2015. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Wau, Samalua Waoma., dan Ferdinand T. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Volume 4, Nomor 2.